

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



四国における男性の育児休業

事例集



はじめに

イクメンという言葉ご存知ですか？

イクメンとは、子育てを楽しみ、自分自身も成長する男性のこと。

または将来そんな人生を送ろうと考えている男性のことです。

今、育児にもっと関わりたいという男性が多くなっています。

また、男性も子育てしやすい社会の実現に向けて平成22年6月30日に「パパ・ママ育休プラス」制度の導入等をはじめとする新制度を盛り込んだ改正育児・介護休業法が施行され、男性が育児休業等育児参加しやすい環境づくりへと大きな一歩を踏み出しました。

しかし、企業における実際の育児休業取得状況をみると、女性に比べまだまだ男性の取得率は低い状況です。

いま、女性の育児支援だけでなく男性の育児参加も積極的にサポートする職場環境づくりが求められています。

今般、四国4県において実際に育児休業を取得した男性、その上司、人事担当者の方の声や企業の取組みを取りまとめました。

本事例集が男性の育児休業取得等積極的な育児参加のための労使の取組みの参考になれば幸いです。

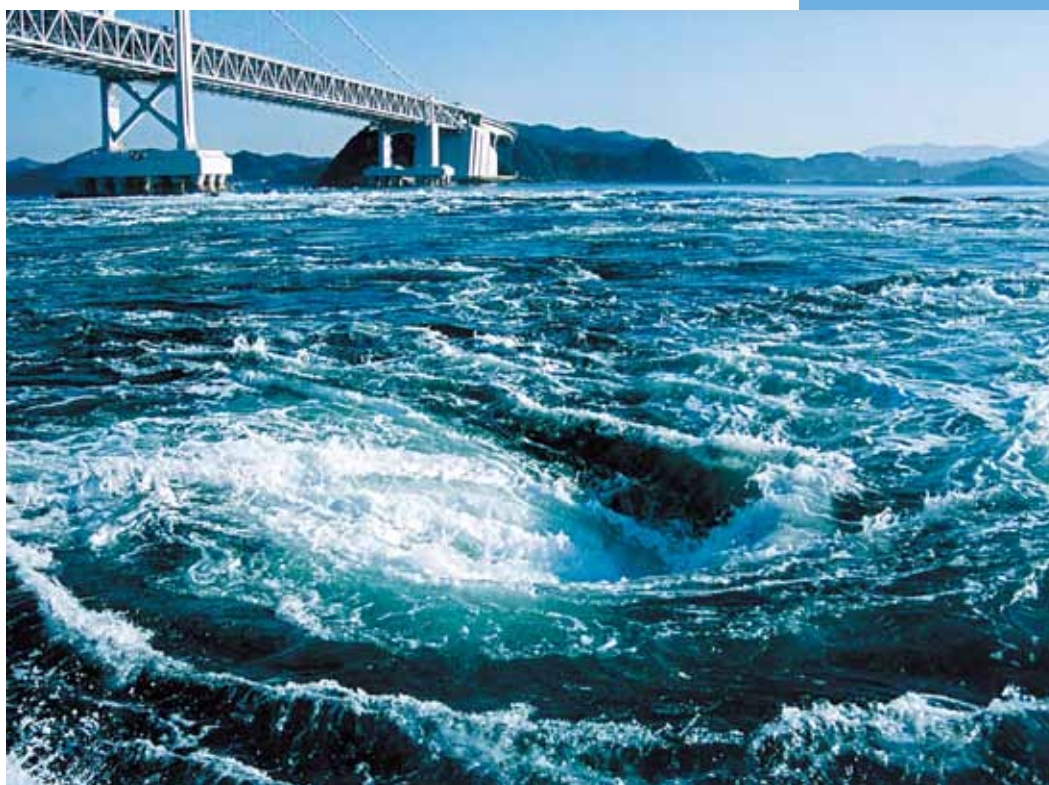
平成22年12月

徳島労働局雇用均等室
香川労働局雇用均等室
愛媛労働局雇用均等室
高知労働局雇用均等室



I 男性の育児休業事例編

徳島



徳島から『イクメン』を！

徳島県は、男性の育児に関わる時間が全国一長いという調査（総務省「平成18年社会生活基本調査」）があります。その具体的な背景・理由までは明らかではありませんが、県外出身の私が徳島県の文化や豊かな自然に触れておりますと、十分うなずける結果のように思います。

徳島県は、人口の減少化が全国に先行して進んでおり、性別に関わらず一人ひとりが働きやすい環境を作ることが急務の課題であり、これには『イクメン』が欠かせません。

この事例集をきっかけに、徳島から『イクメン』の輪が広がることを大いに期待しています。

徳島労働局長 加藤敏彦

- 企業所在地：鳴門市 ■業 種：製造業
- 従業員数：2,760人（男性 2,305人、女性 455人）

- 育児休業取得状況（平成20年4月～平成22年7月に育児休業を開始した人数）
男性 1人、女性 15人

両立支援の取組みについて

社内諸制度並びに妊娠・出産に伴う公的手続等について、分かりやすく解説した「子育て支援ガイドブック」を作成し、社内イントラネットに掲載しています。

また、法を上回る期間の育児のための勤務時間短縮等の措置を導入し、仕事と家庭の両立支援に取り組んでいます。

育児休業者からの一言

所属：技術センター 取得期間：2日間

育児休業を取得するきっかけは、同じ職場の男性が過去に取得したことがあり、職場の理解もあったので、自分も取得してみようと思いました。また、第1子だったため、少しでも妻の負担が軽減されればと思い取得しました。2日間という短期間でしたが、子育ての大変さや子どもの何気ない行動・しぐさを見ることができ、普段とは違った充実感がありました。取得して本当に良かったです。



上司からの一言

私も3年前に第2子が生まれましたが、その時期は仕事が忙しく、業務の都合上、取得できませんでした。しかしながら、「男性も子育てしやすい社会」については、私も大賛成です。

今後も育児休業の申請・取得ができやすい職場環境を作っていきたいと思います。

人事担当者からの一言

子どもを産み育てながら、活き活きと働き続ける事が出来る職場は、性別や既婚未婚を問わず、誰もが働きやすい職場であると考えます。くるみんの取得後、社内全体の「子育て支援」に関する意識や理解が、より一層深まってきたように感じます。

現在、女性の育児休業取得率は100%です。男性の取得率向上にむけ、ソフト面・ハード面を含めた職場環境づくりを整えて行きたいと思っています。

社団法人徳島県労働者福祉協議会

- 企業所在地：徳島市 ■業 種：サービス業
- 従業員数：30人（男性 10人、女性 20人）（非正規従業員含む）

- 育児休業取得状況（平成20年4月～平成22年7月に育児休業を開始した人数）
男性 2人、女性 0人

両立支援の取組みについて

当協議会は、平成17年度より徳島県委託事業として、次世代育成支援のための職場環境整備事業を行っていることから、職域・地域において自らが両立支援を推進するというトップ方針を掲げて取り組んでいます。

[主な取組み]

- ★ 小学校の始期に達するまでの子を養育する職員は所定労働時間を午前9時から午後4時までの6時間とすることができ、利用実績もある。
- ★ 配偶者の出産休暇が3日あり、取得実績もある。
- ★ 年次有給休暇を半日単位で取得することができる。
- ★ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は年次有給休暇とは別に1年間につき5日までの看護休暇を有給で取得できる。
- ★ 地域における次世代育成支援の一環としてインターンシップを推進しており、専門学校や関係機関からの申し入れを受け入れている。

以上のような取組みが評価され、平成20年7月に徳島県「はぐくみ支援企業」として認証され、平成21年3月には、「はぐくみ支援表彰企業」に選定されました。

育

児休業者からの一言

総務企画部チーフ 福本 純氏

取得期間：第1子出生時 4週間、第2子出生時 8週間

6月10日、病院にて無事第2子（次女）が誕生しました。妊娠中期ごろから既に帝王切開術だと医師から告げられていたので、私は前日から付き添いで泊まっていました。手術開始時刻も決まっておりましたし、第1子のときよりは落ち着いて手術を迎えることができました（切迫早産や破水は当然心配でしたが…）。

手術は無事終わりましたが、母体への負担が大きかったのか（妊娠高血圧症でもあったため）、すぐに治療室（個室）に入れられました。その夜から翌々日にかけては、何度も点滴を換えられたり様々な処置をされていたので、付き添いはかなり大変でした。赤ちゃんについては、元気に生まれたのですが、出生直後の検査では先天性代謝異常とか黄疸が多すぎるとかで、いくつかの処置がなされました。

妻の術後経過は徐々に良くなっていきましたが、体を動かすのが大変そうでした（2人目を産むときは、当然ながら1人目のときより出産年齢が上がっています＝基礎体力が落ちています）。ベッドの上で座れるようになると、すぐに授乳が始まりました。困ったのは、第1子出産のときは病院を変えていたので、乳児指導の方法が異なるということです（第1子のときは阿南市内の個人病院で出産、乳児指導を受けた）。詳しくは分かりませんが、母乳量の計測方法や、母乳が不足しているときの対処の仕方（糖水補給）など、かなり勝手が違うと妻が言っておりました。出産5日目頃から一般病棟（2人部屋）に移り、付き添いはできないこととなりました。

出産から9日目に退院となり、上の子（長女）を加えた、家庭での本格的な育児が始まりました。

[くぐる⇒母乳マッサージ⇒乳首の消毒⇒授乳⇒ミルクを作る⇒ミルクを与える⇒げっぷをさせる
⇒オムツを替える⇒お着替え⇒抱っこであやして寝かしつける⇒就寝⇒哺乳瓶を洗う⇒煮沸消毒…]

このサイクルが約3時間です。これらに、お臍の掃除(出生2週間まで)、毎日の沐浴、洗濯、週に一度の爪きり、さらに上の子がいる場合は、食事、歯磨き、トイレトレーニング、散歩、遊び相手をする、赤ちゃんにいたずらするのを防ぐ、お風呂、着替え等々が加わります。女性の方は出産に全エネルギーを使い果たした体で、退院したその日から、これらの作業をこなさなければなりません。「オムツを替える」「哺乳瓶を洗う」などの作業は、もちろん女性の義務ではありませんが、夫が仕事でいない日中や近親者がいない場合は、女性の方本人がするしかありません。柳美里の私小説『命』には、1人マンションの一室で不安・孤独と戦いながら不馴れな育児を懸命にこなす姿が克明に描写されていますが、女性の方はあのような心理状態なのだと感じました。



さて、毎日の作業のほかにも、すべきことは多くあります。出生届、健康保険、乳幼児医療費助成の手続き等は生後1~2週間くらいにしておかないとなりませんし、衣服や赤ちゃんグッズを買い揃えたり、必要な場合はベビーカーやチャイルドシートも買いに行かないとなりません。こうしてバタバタしているうちに、すぐ乳児一ヶ月検診が来ます。

ところで男性の育児休業取得率は1~2%であり数年前から僅かしか上がっていません。やはり職場や社会全体に旧態依然とした壁があるようです。最近では、地方自治体の男性首長自らが手本となり育休を取っています。私の場合は育休取得の申し出を快諾していただき、また上司の取り計らいもあり8週間という長期間の休みを頂きましたが、やはり最低でも産後2週間くらい(自然分娩の場合だと産前も何日か加えて)は、夫が始終そばにいて前述の作業を手伝ってあげるのが良いかと思います。雛鳥の刷り込み現象ではありませんが、出生間もない時期からたくさん赤ちゃんに接してあげられますし、妻の育児ストレスを少しでも軽減できると思います。

最後に、ご厚意ご配慮をくださった社の会長をはじめ上司の方々、職場の皆様に感謝して、育児休業の報告とさせていただきます。



上司からの一言

総務企画部長

総務企画部で調査事業や広報紙・ホームページ管理など多くの事業を担当していましたので、休業前に引継ぎのための調整会議を行い、部内で業務の分担体制を整えました。休業中は必要に応じて電話やメールで連絡をとるなどして在宅で対応してもらうこともありましたが、ほぼ分担体制のとおり業務を進めることができました。復帰前には多少の不安もあったようでしたが、大きな問題もなく復帰に至りました。育児休業取得に対してお互いの配慮があったことが成果につながったと思います。



人事担当者からの一言

事務局長

日ごろより事務局会議等とおして両立支援制度や制度を利用しやすい職場風土醸成に関して周知啓発を行っていましたので、職員の理解と協力がスムーズに得られました。特に子育て中の女性職員を中心に男性職員を応援しようという雰囲気があり、復帰後も子どもの成長が職場の話題になることも度々あります。両立支援は制度とそれを利用しやすい職場風土とを一体的に推進することが大切だと思います。

- 企業所在地：徳島市
- 業 種：製造業
- 従業員数：240人（男性 191人、女性 49人）

- 育児休業取得状況（平成20年4月～平成22年7月に育児休業を開始した人数）
男性 1人、女性 6人

両立支援の取組みについて

- H19.8.1 二交替勤務者の有給休暇の計画付与 < 1回目 行動計画策定 >
- H20.4.1 出産・育児による退職について、再雇用制度導入
- H20.11.1 両立支援リーフレット作成・両立支援窓口設置
- H20.11.1 「ノー残業デー（月一度）」導入
- H20.11.7 両立支援についての管理者研修実施
- H21.1.1 両立支援社内報作成・配布
- H21.8.1 「リフレッシュ休暇」導入 < 2回目 行動計画策定 >
- H22.7.1 育児・介護規程改正

育 児休業者からの一言

営業部 真尾 裕也氏 取得期間：10日間

育児休業をいただくことで、育児を分担することができました。

例えば、1回目の夜泣きは私があやし、2回目の夜泣きは妻があやしと一方だけに負担がかからないようにしました。そうすることにより、二人ともが寝不足にならず、身体的にも精神的にも安定し、子育てを楽しむことができました。

次の日が仕事だと、つい妻に任せっきりになっていましたが、休暇のおかげで積極的に育児に“参画”できました。

育児はもちろんですが、休暇をきっかけに覚えた家事もずっと続けていきたいと思っています。



上 司からの一言

営業部長

この制度を利用したことにより、職場に連帯感が生まれ、本人が所属するグループ内では業務上はもちろん、プライベートにおいてもコミュニケーションが良くなり、明るい雰囲気になったように感じます。

また、本人は父親としての自覚からか、仕事に対する言動が以前にも増して積極的になりました。このような育児に関する支援活動は、本人及び社内関係強化にもつながると思うので、更なる支援活動の改善に期待したい。

人 事担当者からの一言

総務課長

いくら充実した制度があっても、実際にそれを利用できなければ何の意味もありません。

大切なのは、制度を利用しやすい職場環境です。当社では、たとえ休業者が出たとしてもその仕事をカバーすることができる「多能化」を推進しています。今回の育児休業の申出はその成果であると感じています。さらに、この男性の申出を後押ししたのは、上司や同僚の理解と協力ではないかと思えます。今後も、さらなる制度の充実をはかり、社員の様々な事情を考慮しながら、男女どちらでも育児休業が取得しやすい環境づくりに努めていきます。

- 企業所在地：徳島市 ■業 種：金融業
- 従業員数：2,033人（男性 984人、女性 1,049人）

- 育児休業取得状況（平成20年4月～平成22年7月に育児休業を開始した人数）
男性 0人（平成20年度以前の取得者1人）、女性 25人

両立支援の取組みについて

職場復帰後の支援策として、小学生未満の子供を持つ職員を対象とする「短時間勤務制度」を導入、周知しています。また、ノー残業デーを増加し、所定外労働の削減に努めています。当行は平成22年度に「くるみん」マークを取得しました。今後も、仕事と家庭の両立を支援する企業としての自覚を持ち、取り組んでいきます。

育 児休業者からの一言

所属：本部勤務 取得期間：約1か月間

- ★ 平成17年5月に次男（第2子）が誕生し、しばらくは妻が休暇を取って育児に専念していましたが、妻の仕事が多忙となる10月に職場復帰することとなり、保育園に通う11月までの約1ヶ月間、私の「主夫」案が浮上しました。
- ★ 子育ては子供の「今」に立ち会うこと。この赤ちゃんの「今」にはもう二度と会えないと思うと、育児休暇の1ヶ月は、何ものにも代えがたい貴重な時間だったと思います。



上 司からの一言

今回の育児休暇は約1ヶ月であり、仕事の面は部内の協力により問題なく対応できました。当行初の男性育児休暇取得者でしたが、銀行全体での支援体制があったと思います。

人 事担当者からの一言

第2回一般事業主行動計画においても、男性の育児休暇取得者を2名以上とする目標を掲げており、育児・介護休業法の改定を受けた行内規程の改定等、体制を整えています。同時に職場において男性が育児休暇を取得しやすい雰囲気づくりに向け、周知を行っています。